

PENGARUH MOTIVASI SPIRITUAL DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Irma Idayati

Dosen, STIE-MURA Lubuklinggau

Irmaidayati719@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh motivasi spiritual dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Dendymarker Indah lestari. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang menggunakan kuesioner dalam teknik pengumpulan datanya. Untuk melakukan uji hipotesis digunakan teknik regresi sederhana, korelasi sederhana, regresi berganda, koefisien determinasi, uji t dan uji F. Semua proses analisis, dalam penghitungannya dibantu dengan aplikasi SPSS 20.0. Hasil penelitian, secara simultan variabel motivasi spiritual (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai, F_{hitung} yang diperoleh adalah $39,565 > F_{tabel} = 3,30$ dan tingkat kemaknaan secara simultan signifikansinya adalah $0,000 < (\alpha) = 0,05$ $df = n - k = 37 - 2 - 1 = 34$ adalah sebesar 3,28 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. artinya menunjukkan bahwa secara bersama-sama (*simultan*) variabel bebas yaitu motivasi spiritual dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan, jadi terbukti kebenarannya dan hipotesisnya dapat diterima. Simpulan, adapengaruh motivasi spiritual dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Motivasi Spiritual, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

*The purpose of this study was to determine the effect of spiritual motivation and work discipline on the performance of PT. Dendymarker Indah lestari. This study uses a quantitative approach that uses questionnaires in data collection techniques. To do the hypothesis test used simple regression techniques, simple correlation, multiple regression, coefficient of determination, t test and F test. All the analysis process, in its calculation is assisted with the application of SPSS 20.0. The results of the study, simultaneously the variables of spiritual motivation (X1) and work discipline (X2) on employee performance showed value, F_{count} obtained was $39.565 > F_{table} = 3.30$ and the significance level simultaneously significance was $0,000 < (\alpha) = 0.05$ $df = n - k = 37 - 2 - 1 = 34$ is equal to 3.28 so that H_0 is rejected and H_a is accepted. the meaning shows that together (*simultaneously*) the independent variables, namely spiritual motivation and work discipline have a significant influence on the dependent variable, namely employee performance, so that the truth is proven and the hypothesis is acceptable. Conclusion, there is an influence of spiritual motivation and work discipline on employee performance.*

Keywords: Spiritual Motivation, Work Discipline, Employee Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuan bagi setiap perusahaan dan mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Saat ini hanya perusahaan yang memiliki keunggulan kompetitif yang dapat bersaing di pasar global. Pentingnya peranan manajemen sumber daya manusia tercermin dari kebijaksanaan perusahaan untuk mengatur sumber daya manusianya. Sehingga dapat berperan besar dalam bekerja sama dan mendukung keberhasilan strategi perusahaan.

Motivasi spiritual atau motivasi ruhiyah merupakan kesadaran seseorang bahwa ia memiliki hubungan dengan Allah SWT zat yang akan meminta pertanggung jawaban manusia atas segala perbuatannya di dunia. Motivasi inilah yang mampu mendorong manusia untuk melakukan perbuatan apa saja, asalkan sesuai dengan syariat yang diberikannya. Dengan motivasi spiritual, seorang supervisor dan juga bawahan akan terpacu untuk berikhtiar terus-menerus disertai dengan tawakal dan pantang berputus harapan hingga akhirnya meraih keberhasilan (target perusahaan) dengan izin Allah SWT (Muliando, 2006).

Kebutuhan spiritual merupakan kebutuhan yang fitri yang pemenuhannya tergantung pada kesempurnaan manusia dan individu. Beberapa penelitian juga menyebutkan bahwa spiritual seseorang berperan sangat besar terhadap psikis seseorang dalam berkerja dan secara signifikan akan berpengaruh pada kinerjanya. Boleh dibilang motivasi spiritual sendiri adalah sebuah faktor yang dapat menentukan keberhasilan kinerja seseorang. Sesungguhnya kebutuhan-kebutuhan spiritual bersifat azasi maka seharusnya perlu memperhatikan nilai-nilai spiritual dengan mendalami, menanamkan dan menyusun dasar-dasar moralitas manusia. Salah satu dari empat pendekatan model organisasi yang berorientasi pada spiritualitas dan agama, menjelaskan bahwa agama dan spiritualitas memiliki pengaruh positif terhadap perilaku kerja karyawannya. Hal ini karena adanya persahabatan dengan sesama pemeluk agama sehingga dapat menyediakan dukungan sosial yang mengarah pada peningkatan kebahagiaan dan kesehatan mental, sehingga secara signifikan akan meningkatkan kinerja (Daniel, 2010).

Selain itu, keberhasilan seorang karyawan dalam perusahaan juga dipengaruhi oleh disiplin kerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Maka dari itu perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan

karyawan untuk patuh dalam melakukan pekerjaannya secara optimal dan penuh dengan tanggung jawab. Salah satu upaya yang dapat ditempuh oleh perusahaan untuk menciptakan kondisi tersebut adalah dengan memberikan sanksi atau peringatan kepada karyawannya.

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku (Rivai dan Jauvani, 2009).

Pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuan, dengan kata lain tercapainya tujuan perusahaan dimungkinkan karena adanya upaya yang dilakukan oleh orang dalam organisasi tersebut. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik.

Sejalan dengan penjelasan di atas, PT. Dendymarker Indahlestari adalah perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan dan pengolahan buah kelapa sawit menjadi minyak kelapa sawit mentah, walaupun sudah menjadi perusahaan besar tentu saja masih banyak hambatan yang dialami perusahaan baik itu berasal dari internal dan eksternal. Tinggi rendahnya kompetensi dan motivasi karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawannya dapat mempengaruhi keberhasilan PT. Dendymarker Indahlestari.

Berdasarkan hasil observasi peneliti pada setiap bagian PT. Dendymarker Indahlestari yang terdiri dari 4 bagian yaitu: BR-1, BR-2, BR-3 dan Plasma, hampir seluruh bagian sudah menunjukkan pencapaian target dan kinerja yang baik. Namun, terdapat satu bagian yaitu BR-1 yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan BR-1 belum mencapai hasil yang maksimal. Hal ini dikarenakan karyawan belum menunjukkan motivasi kerja yang tinggi dalam mencapai tujuan organisasi. Terlihat dari masih banyak karyawan yang kurang bersemangat dalam melakukan pekerjaan dan kurangnya perhatian dari atasan. Begitu juga dengan disiplin kerja yang kurang baik, dapat dilihat dari kemampuannya dalam melaksanakan tugas-tugasnya, masih banyak

karyawan yang kurang patuh dan masih adanya karyawan yang kurang bertanggung jawab dalam melakukan pekerjaan yang diberikan. Kinerja karyawan yang masih belum maksimal ini dikarenakan rendahnya tingkat motivasi spiritual dan disiplin kerja karyawan.

KAJIAN TEORI

Motivasi Spiritual

Motivasi spiritual atau motivasi ruhiyah merupakan kesadaran seseorang bahwa ia memiliki hubungan dengan Allah SWT zat yang akan meminta pertanggung jawaban manusia atas segala perbuatannya di dunia. Motivasi inilah yang mampu mendorong manusia untuk melakukan perbuatan apa saja, asalkan sesuai dengan syariat yang diberikan-Nya. Perbedaan metode motivasi Barat dengan Islam, bahwa Islam disamping memberikan insentif material dan keuangan juga menggunakan insentif spiritual. Insentif spiritual terbukti diyakini lebih kuat daripada material. Hal ini bukan berarti mengabaikan motivasi material dan keuangan. Kajian empiris mengenai pentingnya motivasi spiritual disamping material diteliti juga oleh .

Selanjutnya, Anshari (2013) menjelaskan bahwa motivasi spiritual seorang muslim terbagi menjadi tiga :

1. Motivasi Akidah, adalah keyakinan hidup, yaitu pengikraran yang bertolak dari hati. Jadi, motivasi akidah dapat ditafsirkan sebagai motivasi daridalam yang muncul akibat kekuatan akidah tersebut. Motivasi akidah tersebut merupakan sikap intrinsik. Dimensi akidah ini menunjukkan pada seberapa besar tingkat keyakinan muslim terhadap ajaran-ajaran yang bersifat fundamental dan dogmatic. Ini dimensi keimanan mencakup iman kepada Allah, para Malaikat, Rasul-Rasul, kitab Allah, surga dan neraka, serta *qadha* dan *qadar*. Ibadah merupakan tata aturan Illahi yang mengatur hubungan ritual langsung antara hamba Allah dengan Tuhannya yang tata caranya ditentukan secara rinci dalam Al Qur'an dan Sunnah Rasul.
2. Motivasi Ibadah merupakan motivasi yang tidak pernah dilakukan oleh orang yang tidak memiliki agama, seperti sholat, doa, dan puasa. Ibadah selalu bertitik tolak dari akidah. Jika dikaitkan dengan kegiatan bekerja, Ibadah masih berada dalam taraf proses, sedangkan output dari ibadah adalah muamalat. Muamalat merupakan tata

aturan Illahi yang mengatur hubungan manusia dengan sesama manusia dengan benda atau materi.

3. Motivasi Muamalat ini berarti mengatur kebutuhan manusia seperti: kebutuhan primer (kebutuhan pokok), sekunder (kesenangan) dengan kewajiban untuk dapat meningkatkan kinerja dan kebutuhan primer (kemewahan) yang dilarang oleh Islam. Oleh karenanya manusia diharapkan dapat bekerja dan berproduksi sebagai bagian dari muamalat menuju tercapainya *rahmatan lil alamin*. Disimpulkan bahwa tuntutan kebutuhan spiritual begitu mendesak bagi kemanusiaan universal sehingga dalam persoalan-persoalan yang paling sederhana sekalipun harus diupayakan tetap menuju pada alur spiritualitas. Oleh karenanya kajian motivasi spiritual sangat penting dalam upaya meningkatkan kinerja yang religius.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku (Rivai dan Jauvani, 2009). Sutrisno (2014) bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Moenir (2006) mengemukakan disiplin dalam arti utuh adalah suatu kondisi atau sikap yang ada pada semua anggota organisasi yang tunduk dan taat pada aturan organisasi. Berdasarkan uraian di atas, dapat diketahui bahwa disiplin merupakan suatu bentuk sikap dari pegawai baik itu secara sukarela maupun terpaksa untuk taat terhadap aturan yang telah ditetapkan organisasi.

Kinerja

Menurut Bangun (2012) kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Yuniarsih dan Suwatno, (2011) berpendapat bahwa kinerja merupakan prestasi nyata yang ditampilkan seseorang setelah yang bersangkutan menjalankan tugas dan perannya dalam organisasi. Bangun, (2012) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan yang

dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Sementara itu, menurut Wibowo (2007) kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Dari beberapa pendapat di atas maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja atau hasil kegiatan berdasarkan standar atau ukuran yang telah ditetapkan untuk mewujudkan tujuan.

METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang menggunakan kuesioner dalam teknik pengumpulan datanya. Sebelum digunakan dalam penelitian sebenarnya, dilakukan uji validitas dan reliabilitasnya guna mengetahui apakah kuesioner benar-benar valid dan handal digunakan sebagai alat pengumpul data. Sebelum dilakukan uji hipotesis untuk menjawab rumusan masalah yang telah disusun, data dianalisis dengan menggunakan uji asumsi klasik guna diketahui apakah terjadi permasalahan normalitas dan linearitasnya. Jika tidak ditemukan maka analisis hipotesis dapat dilanjutkan. Untuk melakukan uji hipotesis digunakan teknik regresi sederhana, korelasi sederhana, regresi berganda, koefisien determinasi, uji t dan uji F. Semua proses analisis, dalam penghitungannya dibantu dengan aplikasi SPSS 20.0.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam peneliti untuk ini adalah seluruh karyawan BR-1 pada Dendymarker Indahlestari Kabupaten Musi Rawas Utara dengan jumlah karyawan 105 karyawan. Sampel penelitian ini adalah 37 orang karyawan Dendymarker Indahlestari Kabupaten Musi Rawas Utara.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang akan dilakukan peneliti adalah: 1) observasi Pengambilan data yang digunakan dengan cara melakukan pengamatan secara langsung, mencatat dan menganalisis kejadian yang ada hubungan dengan masalah yang pada karyawan BR-1 di PT. Dendy Marker Indahlestari Kabupaten Musi Rrawas Utara, 2) dokumentasi adalah suatu cara untuk memperoleh data atau informasi mengenai hal-hal atau variable yang ada kaitannya dengan penelitian yang berupa catatan, transkrip,

buku, surat, majalah, notulen rapat, agenda, dan sebagainya (Arikunto,2006). Dalam penelitian ini dokumen yang diambil berupa dokumen kepegawaian berupa absensi karyawan pada BR-1 PT. Dendymarker Indahlestari Kabupaten Musi Rawas Utara, 3) kuesioner (angket). Dengan cara membagikan kuesioner kepada karyawan BR-1 pada Dendymarker Indahlestari Kabupaten Musi Rawas Utara. Kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup dimana responden memilih alternatif jawaban yang telah disediakan.

HASIL PENELITIAN

Uji Normalitas Melalui Pendekatan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*

Pada uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* jika hasilnya dapat ditentukan bahwa data mempunyai distribusi normal atau tidak, data dikatakan normal jika nilai signifikansi ($>0,05$), tingkat kenormalan data sangat penting, karena dengan data yang terdistribusi normal, maka data tersebut dianggap dapat mewakili populasi. Uji normalitas data menjadi prasyarat pokok dalam analisis parametrik seperti korelasi *pearson*, uji perbandingan rata-rata, analisis varian, dan sebagainya, karena data-data yang akan dianalisis parametrik harus terdistribusi normal. Dalam *SPSS 17,0 For Windows* metode uji normalitas *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* adalah sebagai berikut :

Tabel 1 Hasil Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test				
		Motivasi Spiritual	Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan
N		37	37	37
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	70.27	68.86	71.73
	Std. Deviation	7.336	6.147	5.905
Most Extreme Differences	Absolute	.146	.087	.113
	Positive	.081	.087	.113
	Negative	-.146	-.087	-.099
Kolmogorov-Smirnov Z		.887	.528	.686
Asymp. Sig. (2-tailed)		.411	.943	.735

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 17 for windows, 2018

Hasil uji normalitas pada tabel 1 output *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* di atas untuk menganalisisnya dapat dilihat nilai signifikansi *Asymp. Sig (2-tailed)* untuk variabel motivasi spritual dengan nilai 0,411, kemudiandisiplin kerja dengan nilai 0,943, sedangkan kinerja karyawan dengan nilai 0,735, karena signifikansi untuk ketiga variabel semuanya menunjukkan lebih besar dari 0,05. maka dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel tersebut distribusi datanya dapat dinyatakan normal.

Uji Linearitas

Uji linieritas merupakan uji prasyarat yang biasanya dilakukan jika akan melakukan analisis korelasi atau regresi linier. Untuk uji linieritas pada SPSS digunakan *Test for Linearity* dengan taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila nilai signifikansi pada *Linearity* kurang dari 0,05. Atau berdasar teori lain, yaitu jika signifikansi pada *Deviation from Linearity* $>0,05$, maka kedua variabel berhubungan secara linier. Dalam *SPSS 17,0 For Windows* metode uji linieritas adalah sebagai berikut :

Tabel 2 Uji Linearitas Motivasi Spiritual dan Kinerja Karyawan

		ANOVA Table					
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja karyawan*Motivasi Spiritual	Between Groups	(Combined)	1058.064	18	58.781	5.365	.000
		Linearity	759.123	1	759.123	69.279	.000
		Deviation from Linearity	298.940	17	17.585	1.605	.164
Within Groups			197.233	18	10.957		
Total			1255.297	36			

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 17 for windows, 2018

Hasil uji linearitas motivasi spiritual dan kinerja karyawan dapat dilihat pada output ANOVA tabel 2. bahwa nilai sigfikansi pada *Linearity* sebesar 0,000. karena signifikansi kurang dari 0,05 atau $0,000 < 0,05$. Sedangkan hasil signifikansi pada *Deviation from Linearity* juga lebih besar dari 0,05 ($0,164 > 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel motivasi spiritual dengankinerja karyawan terdapat hubungan yang linear jadi linieritasnya terpenuhi.

Tabel 3 Uji Linearitas Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja karyawan* Disiplin Kerja	Between Groups	(Combined)	978.797	18	54.378	3.540	.005
		Linearity	679.814	1	679.814	44.256	.000
		Deviation from Linearity	298.983	17	17.587	1.145	.388
Within Groups			276.500	18	15.361		
Total			1255.259	36			

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 17 for windows, 2018

Hasil uji linearitas disiplin kerja dan kinerja karyawan dapat dilihat pada output ANOVA tabel3 bahwa nilai signifikansi pada *Linearity* sebesar 0,000 Karena signifikansi kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Sedangkan hasil signifikansi pada *Deviation from Linearity* juga lebih besar dari 0,05 ($0,388 > 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel disiplin kerja dan kinerja karyawan terdapat hubungan yang linear, jadi linieritasnya terpenuhi.

Variabel Motivasi Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 4 Koefisien Regresi Linier Sederhana Variabel Motivasi Spiritual (X₁)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27.742	6.043		4.591	.000
	Motivasi Spiritual	.626	.086	.778	7.318	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Olah Data, 2018 dengan menggunakan SPSS 17,0 for windows

Dari hasil olahan SPSS 17 dapat diketahui hasil pengujian regresi sederhana diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + bX_1$$

$$\text{Kinerja Karyawan} = 27,742 + 0,626 \text{ Motivasi Spiritual}$$

Dari persamaan regresi di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta yaitu sebesar 27,742. Hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel Motivasi Spiritual tidak ada atau nilainya nol, maka nilai dari kinerja karyawan adalah sebesar 27,742
2. Nilai koefisien regresi variabel motivasi spiritual sebesar 0,626 satuan, hal ini menunjukkan bahwa apabila nilai variabel motivasi spiritual meningkat sebesar satu satuan, maka nilai variabel motivasi spiritual akan mengalami perubahan secara positif sebesar 0,626 satuan. Sebaliknya jika nilai regresi motivasi spiritual turun sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan juga diprediksikan mengalami penurunan sebesar 0,626 satuan. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa motivasi spiritual mempunyai hubungan yang searah terhadap kinerja karyawan.

Variabel Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 5 Koefisien Regresi Linier Sederhana Variabel Disiplin Kerja (X₂)

		Coefficients ^a			T	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients		
Model		B		Beta		
1	(Constant)	23.048	7.600		3.032	.005
	Disiplin kerja	.707	.110	.736	6.430	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Olah Data, 2018 dengan menggunakan SPSS 17,0 *for windows*

Dari hasil olahan SPSS 17 dapat diketahui hasil pengujian regresi sederhana diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + bX_2$$

$$\text{Kinerja Karyawan} = 23,048 + 0,707\text{Disiplin Kerja}$$

Dari persamaan regresi di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta yaitu sebesar 23,048. Hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel disiplin kerja tidak ada atau nilainya nol, maka nilai dari kinerja karyawan adalah sebesar 23,048.
2. Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja sebesar 0,707satuan, hal ini menunjukkan bahwa apabila nilai variabel disiplin kerjameningkat sebesar satu satuan, maka nilai variabel disiplin kerjaakan mengalami perubahan secara positif sebesar 0,707 satuan. Sebaliknya jika nilai regresi disiplin kerja turun sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan juga diprediksikan mengalami penurunan sebesar

0,707satuan. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja mempunyai hubungan yang searah terhadap kinerja karyawan.

Hasil Uji Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi adalah teknik analisis data untuk mengetahui hubungan saling ketergantungan antara variabel bebas (independen) yaitu motivasi spiritualn dengan variabel terikat (dependen) yaitu kinerja karyawan.

Tabel 6 Hasil Uji Korelasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.778 ^a	.602	.593	3.765

a. Predictors: (Constant), Motivasi Spiritual

Sumber : Hasil Olah Data, 2018 dengan menggunakan SPSS 17,0 *for windows*

Berdasarkan hasil uji koefisien korelasi yang diperoleh dari hasil pengolahan dengan program SPSS 17*for windows*, masing-masing variabel motivasi spiritual (X₁) terhadap kinerja karyawan (Y) nilai koefisien korelasi sebesar 0,778 berada pada interval koefisien 0,60 - 0,799 yang berarti hubungan antara variabel motivasi spiritual terhadap variabel kinerja karyawan menunjukkan hubungan yang kuat dan nilai korelasi positif artinya korelasi atau hubungan motivasi spiritual terhadap kinerja karyawan searah.

Hasil Uji Korelasi Disiplin Kerja (X₂)

Tabel 7 Hasil Uji Korelasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.736 ^a	.542	.528	4.055

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

Sumber : Hasil Olah Data, 2018 dengan menggunakan SPSS 17,0 *for windows*

Berdasarkan hasil uji koefisien korelasi yang diperoleh dari hasil pengolahan dengan program SPSS 17*for windows*, masing-masing variabel disiplin kerja (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y) nilai koefisien korelasi sebesar 0,736 berada pada interval koefisien 0,60 - 0,799 yang berarti hubungan antara variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan menunjukkan hubungan yang sedang dan nilai

korelasi positif artinya korelasi atau hubungan disiplin kerja terhadap kinerja karyawansearah.

Uji t (Motivasi Spiritual)

Untuk melihat pengaruh parsial dari masing-masing variabel bebas yaitu motivasi spiritual terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan dapat dijelaskan dengan menggunakan uji t. Hasil uji t secara rinci disajikan pada tabel dibawah ini:

Tabel 8Hasil Uji t (Parsial)

Variabel (X1)	thitung	Sig
Motivasi Spiritual	4.591	0.000

Sumber : Hasil Olah Data, 2018 dengan menggunakan SPSS 17,0 *for windows*

Berdasarkan tabel 8 hasil uji t di atas dapat dijelaskan sebagai berikut : bahwa variabel motivasi spiritual (X1) terhadap kinerja karyawanpada BR-1 PT. Dendy Marker Indah Lestari (PT. DMIL) Kabupaten Musi Rawas Utaramenunjukkan nilai thitung = 4.591lebih besar dari nilai ttabel 2,042 dengan tingkat signifikan = 0,000 < (α) 0.05, df (n-2) 37 – 2 = 35 adalah sebesar 2,042, hal ini menunjukkan Ho ditolak dan Ha diterima dan secara parsial variabel motivasi spiritual memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawanpada BR-1 PT. Dendy Marker Indah Lestari (PT. DMIL) Kabupaten Musi Rawas Utara.

Uji t (Disiplin Kerja)

Untuk melihat pengaruh parsial dari masing-masing variabel bebas yaitu disiplin kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan dapat dijelaskan dengan menggunakan uji t. Hasil uji t secara rinci disajikan pada tabel dibawah ini:

Tabel 9Hasil Uji t (Parsial)

Variabel (X2)	Thitung	Sig
Disiplin Kerja	3.032	0.005

Sumber : Hasil Olah Data, 2018 dengan menggunakan SPSS 17,0 *for windows*

Berdasarkan tabel 9 hasil uji t di atas dapat dijelaskan sebagai berikut : bahwa variabel disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawanpada BR-1 PT. Dendy Marker Indah Lestari (PT. DMIL) Kabupaten Musi Rawas Utara menunjukkan nilai thitung= 3.032 lebih besar dari nilai ttabel 2,042 dengan tingkat signifikan = 0,000 < (α) 0.05, df (n-2) 37 – 2 = 35 adalah sebesar 2,042, hal ini menunjukkan Ho ditolak dan Ha diterima

dan secara parsial variabel disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada BR-1 PT. Dendy Marker Indah Lestari (PT. DMIL) Kabupaten Musi Rawas Utara.

Regresi Linier Berganda

Tabel 10 Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15.777	6.476		2.436	.020
Motivasi Spiritual	.418	.099	.519	4.227	.000
Disiplin Kerja	.386	.118	.402	3.274	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Olah Data, 2018 dengan menggunakan SPSS 17,0 *for windows*

Dari hasil olahan SPSS 17 dapat diketahui hasil pengujian regresi berganda diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 15,777 + 0,418 + 0,386$$

Dari persamaan regresi di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta yaitu sebesar 15,777 Hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel motivasi spiritual dan disiplin kerja tidak mengalami perubahan atau nilainya nol, maka nilai dari variabel kinerja karyawan adalah sebesar 15,777.
2. Nilai koefisien regresi variabel motivasi spiritual sebesar 0,418 satuan. Hal ini menunjukkan bahwa apabila nilai variabel motivasi spiritual meningkat sebesar satu satuan, maka nilai variabel motivasi spiritual akan mengalami perubahan secara positif sebesar 0,418 satuan. Sebaliknya jika nilai regresi motivasi spiritual 0,418 turun sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan juga diprediksikan mengalami penurunan sebesar 0,418 satuan. Oleh karena itu dapat disimpulkan motivasi spiritual mempunyai hubungan yang searah terhadap kinerja karyawan.
3. Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja sebesar 0,386 satuan, hal ini menunjukkan bahwa apabila nilai variabel disiplin kerja meningkat sebesar satu

satuan, maka nilai variabel disiplin kerja akan mengalami perubahan secara positif sebesar 0,386 satuan. Sebaliknya jika nilai regresi 0,386 turun sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan juga diprediksikan mengalami penurunan sebesar 0,386 satuan. Oleh karena itu dapat disimpulkan disiplin kerja mempunyai hubungan yang searah terhadap kinerja karyawan.

Koefesien Determinasi

Tabel 11 Uji Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.836 ^a	.699	.682	3.331

a. Predictors: (Constant), disiplin kerja, motivasi spiritual

Sumber : Hasil Olah Data, 2018 dengan menggunakan SPSS 17,0 *for windows*

Sedangkan koefisien determinasi sebesar R^2 (*R Square*) 0,836 (83,6%) artinya motivasi spiritual dan disiplin kerja secara bersama-sama memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan pada BR-1 PT. Dendy Marker Indah Lestari (PT. DMIL) Kabupaten Musi Rawas Utara, setelah disesuaikan nilai sisanya $100 - 83,6\% = 16,4\%$ dipengaruhi variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini seperti variabel kepemimpinan, kompetensi dan sebagainya.

Uji Simultan (Uji F)

Uji secara simultan (uji F) dilakukan untuk melihat pengaruh dari variabel bebas yaitu motivasi spiritual dan disiplin kerja terhadap variabel terikat kinerja karyawan secara bersama-sama/simultan. Dengan kriteria pengujian sebagai berikut

1. *Level of significance* (α) 0,05 atau 5 %
2. *Degree of freedom* (df) = (n – 2)

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ atau 0,05, maka H_0 diterima, H_a ditolak

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ atau 0,05, maka H_0 ditolak, H_a diterima

Jadi jika tingkat signifikan (sig) dibawah 0,05, maka H_0 ditolak, H_a diterima

Tabel 12 Pengujian Terhadap Hipotesis

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	878.029	2	439.015	39.565	.000 ^a
	Residual	377.268	34	11.096		
	Total	1255.297	36			

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Spiritual

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Olah Data, 2018 dengan menggunakan SPSS 17,0 *for windows*

Berdasarkan tabel 12, pengujian dengan SPSS 17 dapat dilihat bahwa Fhitung yang diperoleh adalah $39,565 > F_{tabel} = 3,30$ dan tingkat kemaknaan secara simultan signifikansinya adalah $0,000 < (\alpha) = 0,05$ $df = n - k = 37 - 2 - 1 = 34$ adalah sebesar 3,28 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. artinya menunjukkan bahwa secara bersama-sama (*simultan*) variabel bebas yaitu motivasi spiritual dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan, jadi terbukti kebenarannya dan hipotesisnya dapat diterima.

PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi Spiritual Karyawan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji korelasi sederhana menunjukkan bahwa motivasi spiritual memiliki hubungan yang “kuat” dengan kinerja karyawan dengan nilai koefisien sebesar 0.778. Secara konseptual kata hubungan belum tentu memiliki pengaruh dan untuk menentukan bagaimana hubungan tersebut terjadi dalam penelitian ini dilakukan uji regresi sederhana dan berganda. Kedua hasil uji tersebut menunjukkan bahwa motivasi spiritual memiliki pengaruh yang positif atau sejajar terhadap kinerja karyawan. Positif atau sejajar artinya jika motivasi spiritual mengalami peningkatan maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Semakin tinggi motivasi spiritual, semakin tinggi kinerja karyawan.

Selanjutnya untuk mengetahui apakah pengaruh motivasi spiritual terhadap kinerja karyawan signifikan atau tidak dalam penelitian ini dilakukan uji t. signifikan dalam penelitian ini mengandung arti bahwa motivasi spiritual memberikan pengaruh yang mampu merubah kinerja sebagian besar atau bahkan keseluruhan karyawan. Hasil uji t menunjukkan bahwa motivasi spiritual memberikan pengaruh yang positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan karena hasil uji $t = 4,591 > t$ tabel 2,042. Selanjutnya untuk mengetahui besaran pengaruh dilakukan analisis koefisien determinasi. Dengan hasil ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan motivasi spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

Pengaruh Disiplin Karyawan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji korelasi sederhana menunjukkan bahwa disiplin karyawan memiliki hubungan yang “Sedang” dengan kinerja karyawan. Sementara hasil uji regresi sederhana menunjukkan bahwa disiplin karyawan memiliki hubungan yang sejajar atau positif dengan kinerja karyawan. Positif atau sejajar memiliki makna jika disiplin meningkat maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Besaran peningkatan menurut hasil analisis data yaitu 0,707 Semakin baik disiplin karyawan maka semakin baik juga kinerja karyawan.

Selanjutnya untuk mengetahui signifikan atau tidaknya pengaruh disiplin karyawan terhadap kinerjanya dalam penelitian ini digunakan uji t. hasil uji t menunjukkan bahwa disiplin karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena hasil uji sebesar $3.032 > t$ tabel (2.042). Dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan disiplin karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

Pengaruh Motivasi Spiritual dan Disiplin Karyawan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa variabel motivasi spiritual dan disiplin karyawan memiliki hubungan yang sejajar dengan kinerja karyawan. Semakin tinggi motivasi spiritual dan disiplin akan semakin baik kinerja karyawan. Hasil uji serentak atau uji F menunjukkan bahwa pengaruh motivasi spiritual dan disiplin karyawan terhadap kinerja karyawan adalah positif dan signifikan. Hal ini dilihat dari hasil uji F sebesar $39,565 > F$ tabel = 3,30. Dengan hasil ini dapat dikatakan bahwa hipotesis yang menyatakan motivasi spiritual dan disiplin karyawan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

Selanjutnya hasil analisis koefisien determinasi menunjukkan bahwa besaran pengaruh motivasi spiritual dan disiplin karyawan sebesar 83,6% 16,4% Artinya bahwa

hanya sebesar 16,4% kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor lain seperti manajemen, kompensasi dan lainnya.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi spiritual dan disiplin kerjaberpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan hipotesis sebagai berikut :

1. Secara parsial variabel motivasi spiritual (X1) terhadap terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai $t_{hitung} = 4.591$ lebih besar dari nilai $t_{tabel} 2,042$ dengan tingkat signifikan $= 0,000 < (\alpha) 0.05$, $df (n-2) 37 - 2 = 35$ adalah sebesar 2,042, hal ini menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima dan secara parsial variabel motivasi spiritual memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan
2. Secara parsial variabel disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai $t_{hitung} = 3.032$ lebih besar dari nilai $t_{tabel} 2,042$ dengan tingkat signifikan $= 0,000 < (\alpha) 0.05$, $df (n-2) 37 - 2 = 35$ adalah sebesar 2,042, hal ini menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima dan secara parsial variabel disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan koefisien determinasi sebesar R^2 (*R Square*) 0,836 (83,6%) artinya motivasi spiritual dan disiplin kerja secara bersama-sama memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan, setelah disesuaikan nilai sisanya $100 - 83,6\% = 16,4\%$ dipengaruhi variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini seperti variabel kepemimpinan, kompetensi dan sebagainya
3. Secara simultan variabel motivasi spiritual (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai, F_{hitung} yang diperoleh adalah $39,565 > F_{tabel} = 3,30$ dan tingkat kemaknaan secara simultan signifikansinya adalah $0,000 < (\alpha) = 0,05$ $df = n - k = 37 - 2 - 1 = 34$ adalah sebesar 3,28 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. artinya menunjukkan bahwa secara bersama-sama (*simultan*) variabel bebas yaitu motivasi spiritual dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan, jadi terbukti kebenarannya dan hipotesisnya dapat diterima

DAFTAR PUSTAKA

- Anshari. (2013), *Wawasan Islam. Pokok-Pokok Fikiran tentang Islam dan Ummatnya*, Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Goleman, D. (2010). *Kecerdasan Emosional*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Mulianto, S. (2006). *Panduan Lengkap Supervisi Diperkaya Perspektif Syariah*. Elex Media Komputindo. Jakarta
- Moenir. (2006), *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*, Jakarta: Bumi Aksara
- Rivai, V., Sagala, & Ella., J. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Yuniarsih, T & Suwatno. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. Cetakan Ke-4. Jakarta : Raja Grafindo Persada.